

Notat til forretningsudvalget



## **Ansættelse af tidligere medarbejdere og medarbejdere fra test- og vaccinationscentre**

Dato 16-03-2022

Thomas Madsen Birk

Hospitalsudvalget tilkendegav på mødet den 7. marts 2022, at det i regi af 360 graders planen skal belyses, hvilket udbytte der hidtil har været af at have taget kontakt til tidligere medarbejdere med henblik på genansættelse. I dette notat beskrives status fra de somatiske hospitalers, Psykiatriens og Socialområdets indsatser i forhold til genansættelse af tidligere medarbejdere samt rekruttering af medarbejdere fra test- og vaccinationscentre.

Thomas.Birk@stab.rm.dk

1-31-77-707-21

Side 1

De to indsatser i 360 graders planen er gengivet nedenfor:

- *Arbejde for at ansætte tidligere vaccinatører, podere m.fl.*
- *Annoncere målrettet, så tidligere ansatte på efterløn/pension kan tiltrækkes igen (evt. med tilbud om et mindre antal timer og evt. afgrænset til personer i en bestemt alder)*

Samlet set viser beskrivelserne nedenfor, at der både er gennemført lokale initiativer på alle enheder i forhold til ovennævnte målgrupper og fælles initiativer i forbindelse med deltagelse i job-og karrieremesser. Flere af indsatserne har haft positive effekter, og der arbejdes fortsat med flere af tiltagene både lokalt og på tværs af regionen.

## **Aarhus Universitetshospital**

### *Initiativkatalog*

Et af forslagene i AUH's Initiativkatalog er kontakt til tidligere medarbejdere, der er fratrukket, fx grundet efterløn eller pension for at høre, om de er interesseret i at arbejde igen. Eventuelt nogle få timer om ugen, i en tidsbegrænset periode eller som tilkaldsvikar.

Se punkt 2.3. i kataloget:

<http://auh.intranet.rm.dk/siteassets/ledelse/initiativkatalog---personalekapacitet/udkast-initiativkatalog---personalekapacitet-auh->

#### *Afdelingsplaner*

Alle afdelinger er blevet bedt om at udarbejde en plan for personalekapacitet. Afdelingerne har i den forbindelse kunnet anvende forslagene i Initiativkataloget, herunder forslaget om at kontakte fratrådte medarbejdere.

#### *Udbytte af kontakt til tidligere medarbejdere*

Her er eksempler på oplysninger i afdelingsplanerne. Det fremgår heraf, at tidligere medarbejdere først og fremmest er ansat som timelønnede vikarer i afdelingerne.

Blodprøver og Biokemi: *"Der laves løbende aftaler med fratrådte medarbejdere (unge og gamle) ift. timelønsansættelser; punkt 2.3."*

Led- og Bindevævssygdomme: *"Vi har tidligere ansatte plejepersonaler ansat som timelønnet vikar."*

Lungesygdomme: *"Tidligere ansatte der er gået på pension, er ansat som timelønnede og aftaler med antal vagter de hjælper med."*

#### *Vaccinationscenteret/vaccinatører*

I forhold til vaccinationsindsatsen har det været stor succes at opfordre efterlønnere, pensionister m.fl. til at hjælpe med vaccinationsindsatsen. Mange har synes det var vigtigt og også spændende at bidrage til vaccinationsindsatsen. Det har være en del timelønsansatte siden man startede med at vaccinere, men der er også flere månedslønsansatte. Der er ikke et nøjagtigt tal på hvem der er efterlønnere, pensionister eller andet, da man ikke registrerer disse oplysninger om vores medarbejdere. I uge 9 blev det besluttet at nedskalere vaccinationsindsatsen ved blandt andet AUH, hvilket betød at der også nedjusteres i antal medarbejdere.

Der er lige nu igangværende medarbejderprocesser, hvor man forsøger at omplacere medarbejdere til andre stillinger inden for Region Midtjylland. Medarbejderne er ligeledes blevet opfordret til at indgå i dialog med deres leder i forhold til muligheden for at komme ud og se og høre om konkrete afdelinger for at få et indtryk af, hvordan det er at arbejde i den given afdeling – evt. i form af en form for praktikophold. Alle medarbejderne ved vaccinationscentreret er ansat tidsbegrænset, hvorfor man ikke uden stillingsopslag kan fastansætte i anden stilling ved AUH. Men ved få større kendskab til konkrete afdelinger håber man at kunne give medarbejderne lyst til at søge en ledig stilling. Såfremt at en medarbejder ikke ønsker eller har mulighed for at arbejde fuld tid, vil det være en dialog i den enkelte afdelingen om, hvad der kan lade sig gøre i forhold til nedsat tid, evt. undgå særlige vagter m.m. Ligeledes gøres der opmærksom på muligheden for at blive tilknyttet Vikar Region Midt.

Det kan oplyses, at der på nuværende tidspunkt allerede er et par medarbejdere fra vaccinationscentreret, som har søgt og fået stillinger ved AUH.

#### *Testcentret/podere*

Ved testcentreret er der ansat forholdsvis mange ufaglærte medarbejdere og relativt få medarbejdere med en sundhedsfaglig baggrund. Medarbejderne er typisk ansat for 3 måneder

ad gangen og mange bliver forlænget ud fra det behov der i den nærmeste fremtid er i forhold til testkapacitet. Der er ligeledes tilknyttet tilkaldevikarer, som også bidrager til testindsatsen. Testcentreret vil gerne gøre brug af faglærte sundhedsfaglært medarbejdere og gør derfor ikke for øjeblikket en aktiv indsats for at få disse medarbejdere omplaceret til andre stillinger inden for Region Midtjylland.

Dog har AUH i 2021 afholdt jobmesse for både test- og vaccinationsmedarbejdere, hvor mange afdelinger fra AUH havde en lille stand, hvor interesserede medarbejdere kunne komme og høre mere om afdelingerne m.m., jf. nærmere nedenfor.

### *Jobmesse*

AUH afholdt jobmesse mandag den 6. og 13. september 2021 fra kl. 15-17 for medarbejdere, der har arbejdet med coronavaccine eller -test og i den forbindelse var ansat ved AUH medio juli 2021 eller senere – både medarbejdere der er/var ansat på månedsløn og tilkaldevikarer.

Arrangementerne var de første af deres slags og skal ses som en slags prøvehandling i forhold til, hvordan man kan arbejde med nye og kreative tiltag for fortsat at være en attraktiv arbejdsplads for både ledere og medarbejdere. Cirka 20 afdelinger (kliniske, Forsyning- og service, FTR'ere samt staben fra AUH var repræsenteret ved hver sin lille stand). Der var sendt invitationer til ca. 800 medarbejdere via eboks, og der var ca. 100-120 der besøgte messen fordelt over de to dage.

De enkelte afdelinger kunne tilbyde deltagerne at komme på besøg for at se og høre mere om den enkelte afdelinger. AUH kunne selvfølgelig ikke ansætte kandidater på selve dagen, men opfordre dem, der var interesserede til at søge ledige stillinger. Det kan således ikke måles hvor mange, der evt. bliver ansat efterfølgende. Det kan oplyses, at det ikke var sygeplejersker, der var flest af ud af de 120 deltagere, men der var sygeplejersker og også flere andre faggrupper, som kunne være meget relevante for nuværende og fremtidige stillinger både ved AUH, men også andre steder inden for Region Midtjylland. AUH mener og håber, at de 2 x 2 timer og evt. efterfølgende kontakt til de enkelte afdelinger, har givet en ekstra interesse for at søge stillinger ved Region Midtjylland herunder AUH.

Der vedlægges link til en nyhed fra AUH's intra:

<http://auh.intranet.rm.dk/AUH-nyt/2021/2021-09-september/ansatte-fra-test-og-vaccination-til-jobmesse-pa-auh/>

### *Fratrådte afdelingsledere*

Som en del af projektet omkring "Attraktivt hospital" har der været afholdt møde med 4 afdelingsledere, der er gået på pension. De pågældende har på mødet givet en række anbefalinger i forhold til exit for afdelingsledere og fortsat tilknytning til AUH. Der ses nu på disse anbefalinger.

### *Mulige initiativer fremover*

Vikar Region Midt har modtaget nogle få henvendelser fra sygeplejersker, der har været væk fra faget i mange år og ønsker at komme tilbage. De pågældende skal i givet fald igennem et (længere) introduktions- og oplæringsforløb, før de kan sendes ud som vikarer. Det undersøges/overvejes pt. om der kan iværksættes et kompetenceudviklingsprojekt for de pågældende, herunder om der vil kunne findes finansiering hertil.

## **Hospitalsenhed Midt**

### *1) Genansættelse af tidligere ansatte, der er gået på efterløn/pension*

På HEM har man i forbindelse med rekruttering til vaccination taget fat i mange tidligere medarbejdere, der var gået på pension eller efterløn. Hospitalets HR-afdeling vurderer, at det har været en god rekrutteringskilde.

### *2) Genansættelse af erhvervsaktive medarbejdere fra test- og vaccinationscentre*

I forbindelse med nedlukning af test, beredskab og vaccination har oversygeplejersken og de ledere, der er ansat i COVID – Test og vaccination, taget individuelle samtaler med hver enkelt medarbejder for at undersøge, om de ønsker at forsætte i andre dele af hospitalets forretning. De fleste i pensionsalderen har ikke ønsket at fortsætte.

## **Regionshospitalet Gødstrup**

I Regionshospitalet Gødstrup er der igangsat tiltag inden for to spor mht. genansættelse af medarbejdere:

1) Genansættelse af pensionister og efterlønnere som har vaccineret (sundhedsfagligt personale)

2) Genansættelse af erhvervsaktive medarbejdere, som primært har arbejdet i testcentre, på tværs af faggrupper

### *1) Genansættelse af pensionister og efterlønnere fra vaccinationscentre*

Som led i den lavere aktivitet i vaccinationscentre er der iværksat et initiativ, med det mål at sikre fremadrettet fastholdelse af genansatte medarbejdere på pension og efterløn.

Afdelingslederne er gjort bekendt med, at flere af de erfarne medarbejdere fortsat ønsker en fleksibel tilknytning på timeløn/vikarbasis, hvilket flere afdelingsledere har udvist interesse for. Afdelingsledelsen i vaccination- og testcentre formidler kontakten mellem medarbejderne og de interesserede afdelinger.

### *Læring fra rekruttering og tilknytning af pensionister og efterlønnere*

Den overvejende erfaring er, at rekruttering via netværk har vist sig brugbar i tiltrækningen af tidligere personale på efterløn og pension. Medarbejdere i vaccinationscentre har kontaktet tidligere kollegaer og fortalt om arbejdet, hvorefter hospitalet har oplevet en stor interesse for at 'blive en del af holdet'.

Det har haft betydning for fastholdelsen, at medarbejderne har haft et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen. Dette ses bl.a. ved muligheden for at arbejde sammen med tidligere kollegaer i vagten, hvor det har været givende at få mulighed for igen at indgå i et fagligt fællesskab.

Derudover har det haft afgørende betydning, at medarbejderne har haft stor grad af indflydelse på tilrettelæggelsen af vagter og timetal.

## 2) *Genansættelse af erhvervsaktive medarbejdere fra testcentrene*

Flere erhvervsaktive medarbejdere fra testcentrene ønsker fortsat at have tilknytning til hospitalet, faglærte såvel som ufaglærte.

En forholdsvis stor andel er unge, som inden for de næste år står over for et valg om uddannelse og karriere. Det ses som en oplagt mulighed for at tilbyde dem ansættelse i Regionshospitalet Gødstrup, både med henblik på ansættelse nu og at præge dem til at se muligheder i hospitalsregi, når de skal vælge uddannelse.

Ledelsen formidler derfor kontakt til følgende afdelinger/personer:

- Køkken og kantine
- Driftsafdelingen
- Psykiatrien (serviceassistenter)
- Uddannelseskonsulent (lægesekretærelever)

Foruden de unge er der personale med relevant uddannelse, såsom fysioterapeuter, ergoterapeuter, sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, jordemødre m.v., som er interesserede i stillinger på fuld- og deltid. Her formidler ledelsen i testcentrene kontakt til øvrige afdelinger, som er interesserede i det uddannede personale.

Målet med formidling af kontakten til afdelingerne er at gøre det nemt for medarbejdere og afdelinger at vurdere, om der er potentiale for at indgå et samarbejde. Det er især tiltænkt de unge medarbejdere, for hvem det kan synes besværligt at skrive en ansøgning.

Medarbejderne skal fortsat søge via et stillingsopslag – dog håber vi at have nedbrudt barrieren og gjort det nemt, nu da den indledende kontakt er skabt mellem medarbejderen og afdelingen.

### **Regionshospitalet Randers**

Regionshospitalet ansatte i oktober 2021 en tidligere oversygeplejerske i 15 timer om ugen som rekrutteringskonsulent. Opgaven var at rekruttere sundhedsfaglige vaccinatører og podere, idet vi på dette tidspunkt var inde i en fase, hvor man nedjusterede kapaciteten på hhv. vaccinations- og testområdet.

Rekrutteringskonsulenten havde indledningsvist møde med alle oversygeplejersker for at høre, hvilke mulige /afgrænsede opgaver, de kunne have i deres afdelinger, som disse kandidater kunne varetage. Formålet med disse samtaler var todelt: Dels at have noget konkret at tilbyde de tidligere vaccinatører/podere, dels at udfordre oversygeplejerskerne på, hvilke opgaver, der kunne løses af denne personalegruppe. Det var velvidende, at det der står højest på oversygeplejerskernes ønskeseddel er sundhedsfagligt personale, der kan arbejde 37 timer om ugen og indgå i vagterne.

I denne periode lykkedes hospitalet med at få ansat 4 medarbejdere med sundhedsfaglig baggrund i andre afdelinger på hospitalet.

Fra december skiftede rekrutteringskonsulentens opgave karakter, idet hospitalet nu i stedet brugte vedkommende til at rekruttere til vaccinations- og testopgaven igen.

Fra medio januar og frem til ultimo februar 2022 gik rekrutteringskonsulenten over til de oprindelige opgaver igen. I denne periode er det lykkedes at ansætte yderligere 2 i Randers, 1 vil søge til AUH pga. geografi, og andre er blevet opfordret til at søge opslåede stillinger. Herudover er der sendt mail til AL-kredsen og de ledende lægesekretærer, så ansøgerne kan komme til samtale i forbindelse med opslagene. En ergoterapeut er opfordret til at søge en opslået stilling i Medicinsk Afdeling, og der er samtidig sendt orientering til afdelingen Fysio- og Ergoterapien.

Regionshospitalet Randers oplyser, at hospitalet lykkedes med at ansætte flere medarbejdere til den fælles opgave. Man havde dog håbet på at kunne tiltrække flere.

Vi er i hvert fald lykkes med at give de ansatte/afskedigede medarbejdere en oplevelse af, at de er ønskede i vores organisation og vi vil gøre en indsats for at hjælpe dem. Flere medarbejdere har givet udtryk for taknemmelighed over at blive personligt kontaktet.

## **Regionshospitalet Horsens**

### *1) Genansættelse af tidligere ansatte, der er gået på efterløn/pension*

Regionshospitalet Horsens har løbende en opmærksomhed på og dialog med medarbejdere, når de går på pension/efterløn, om de skulle have interesse i fx at blive tilkaldte vikarer. Da det har betydning for deres udbetalte efterløn/pension, er de færreste dog interesserede heri – og hospitalet har derfor heller ikke gjort en ekstra indsats i denne periode for at kontakte tidligere medarbejdere.

### *2) Genansættelse af erhvervsaktive medarbejdere fra test- og vaccinationscentre*

Området har ledelsens opmærksomhed. Man har i afdelingsledelseskredsen over den seneste tid haft dialog og drøftelser om, hvordan man bedst muligt får fastholdt nogle af de kompetente medarbejdere, der er ansat i test- og vaccinationscentre tilknyttet hospitalet. Der er individuelle, konkrete dialoger i de situationer, hvor det er kompetencer og medarbejdere, der ønskes fastholdt andet sted i organisationen. Kontakten sker i første omgang på ledelsesniveau mellem lederne af testcenter/vaccinationscenter og ledere på RHH om mulighederne. Dette er afsættet for de efterfølgende individuelle dialoger med medarbejderne selv.

Der er indgået aftaler på afdelingsledelsesniveau om ovenstående, men der er opmærksomhed på at sikre en endnu bedre struktur og kommunikation til resten af hospitalets (herunder test- og vaccinationscentrenes) ledere og medarbejdere om mulighederne for fastholdelse i anden stilling på hospitalet. Det er essentielt, at både de daglige ledere i test- og vaccinationscentrene såvel som ledere i hospitalets kliniske afdelinger er opmærksomme på konkrete medarbejdere, der med fordel kan fastholdes på RHH.

Service- og Teknik er længst fremme med arbejdet med at rekruttere medarbejdere fra særligt Testcenter Horsens. Her er rekrutteringsmulighederne gode, idet det ikke er sundhedsfagligt personale, der efterspørges. Arbejdet har allerede været en succes, og det er ved konkrete dialoger lykkedes at rekruttere flere medarbejdere til afdelingen.

## **Psykiatrien**

### *1) Genansættelse af tidligere ansatte, der er gået på efterløn/pension*

Psykiatrien har generel opmærksomhed på ansættelse af tidligere ansatte, der er gået på pension/efterløn og har også flere ansat, f.eks. læger ansat som vikarer.

### *2) Genansættelse af erhvervsaktive medarbejdere fra test- og vaccinationscentre*

Psykiatrien har ikke stået for vaccinations- eller testcentre, hvorfor der ikke er gennemført lokale indsatser rettet mod dem.

## **Socialområdet**

### *1) Genansættelse af tidligere ansatte, der er gået på efterløn/pension*

På socialområdet arbejdes der aktivt med at tiltrække og fastholde seniorer, og en del fratrådte seniorer fortsætter i området tilknyttet som timelønnede vikarer. Det styrker muligheden for at kunne dække vagter med erfarne medarbejdere.

### *2) Genansættelse af erhvervsaktive medarbejdere fra test- og vaccinationscentre*

Socialområdet har ikke beskæftiget medarbejdere specifikt til vaccination og podning. En del af disse medarbejdere søger imidlertid mod socialområdet, blandt andet ved at blive tilknyttet Vikar Region Midt.

## **Tværgående indsatser på job- og karrieremesser**

Region Midtjylland deltager i en række karriere-, job- og uddannelsesmesser året rundt. De enkelte enheder har ligeledes egne praktikdage og deltager også i lokale job- og karrieremesser i samarbejde med kommune/jobcenter og lokale uddannelsesinstitutioner.

Koncern HR koordinerer deltagelsen i de store nationale karrieredage, så der er repræsentation fra både stabe og fællesfunktioner (inkl. IT), hospitaler (inkl. psykiatrien) og socialområdet.

Region Midtjylland har senest deltaget i jobmesser som er afholdt i samarbejde med Falck i forhold til de mange podere.

Deltagelse i de lokale jobmesser vurderes at have størst effekter i forhold til elever, IT-medarbejdere og forskellige grupper af akademikere. Det er ikke muligt at måle de præcise effekter i forhold til antal nye medarbejdere.